

**М.В. ЩЕРБАКОВА**  
(Воронеж)

### ЛИЧНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В СТРУКТУРЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ВУЗА

*Овладение корпоративной культурой рассматривается в качестве цели профессионального воспитания студентов вуза. Преподаватель характеризуется как ключевая фигура корпоративной культуры вуза, осуществляющая комплексное воздействие на личность будущего специалиста.*

Ключевые слова: *корпоративная культура вуза, корпоративное поведение, личность преподавателя вуза, педагогическое общение в процессе профессионального воспитания студентов.*

Тема корпоративной культуры в силу своей высокой практической и экономической значимости вызывает все больший интерес исследователей различных направлений (педагогов-психологов в том числе), а также практических работников (сотрудников специализированных фирм, руководителей отделов по управлению персоналом, различного рода консультантов и др.). Еще в XIX в. Г. Мольтке ввел термин «корпоративная культура», позволивший отделить это понятие от близких по содержанию категорий («культура предпринимательства», «организационная культура», «деловая культура», «внутренняя культура компании») и включить в него новые смыслы. С этого времени проблема корпоративной культуры активно разрабатывается как зарубежными (Р. Акофф, М. Бурке, Т.Е. Дейл, А.А. Кеннеди, Л. Розенштиль, Р. Рюттингер, С. Ханди, Г. Хошфед, К. Штольц), так и отечественными (О.С. Виханский, П.В. Забелин, Н.К. Моисеева, А.И. Наумова, Н. Крылов) исследователями.

Достаточно широко исследована проблема ключевых компонентов корпоративной культуры. Здесь можно выделить различные подходы, включающие в состав ключевых компонентов корпоративной культуры социальные нормы (Л. Розенштиль), «высшие цели» и «духовные ценности» (Р. Пэскэйл,

Дж. Чемпи, Э. Этос), символы, церемонии, мифы (У. Оухи), ритуалы, традиции, обряды, мероприятия (Н. Крылов), усвоенное поведение (М. Мид). Большое число исследований посвящено разработке типологии и описанию эффективных и неэффективных корпоративных культур (Р. Акофф, М. Бурке, Т.Е. Дейл, А.А. Кеннеди, С. Ханди, Г. Хошфед, Ф.Д. Шторгбек).

Корпоративная культура как элемент инновационной культуры есть основа престижного имиджа вуза. Ее формирование играет важную роль, поскольку учебное заведение, имеющее развитую корпоративную культуру, является наиболее «укрепленным изнутри», объединенным по духу, ценностям и целям.

Ключевой фигурой корпоративной культуры вуза, осуществляющей комплексное институциональное и неинституциональное воздействие на личность молодого специалиста, выступает преподаватель. Наиболее удачным определением такого явления, как корпоративная культура преподавателей, мы считаем трактовку Е.В. Харченко, понимающей под корпоративной культурой профессионалов (в нашем контексте – преподавателей вуза) культуру, формируемую специалистами какой-либо области деятельности в течение длительного времени и передающуюся вместе со специфическими знаниями [1, с. 209].

Отношение преподавателя к работе, окружающим, высокий профессионализм, эрудиция, самодисциплина, стремление к творчеству способствуют формированию подобных качеств и у студентов. Именно интеллигентность, коммуникабельность, тактичность создают такую атмосферу между преподавателями и студентами, когда последние становятся равноправными субъектами единого процесса образования, воспитания, саморазвития, профессионального самоопределения. По результатам ответов студентов на вопрос о степени влияния на них различных агентов социализации преподаватели занимают третью позицию, немного уступая академической группе. Вероятно, преподаватели отстают потому, что зачастую пребывают в позиции менторов, дистанцирующихся от студентов и потому неспособных понять их потребности. Половине

студентов достаточно тех контактов с преподавателями, которые у них есть. Видимо, студенты привыкли больше рассчитывать на помощь одногруппников. Предложения по поводу желательности дополнительных способов общения с преподавателями выдвинули всего 55 человек из 670 опрошенных нами студентов. К этим способам они отнесли неформальное внеучебное общение, кружки, клубы по интересам, беседы преподавателя с группой, экскурсии.

Внеучебная деятельность есть неотъемлемая часть воспитательной работы в вузе, она столь же приоритетна, сколь и учебная. Ее специфика связана с тем, что она осуществляется в свободное от учебы время, в рамках которого студент самостоятельно выбирает тот или иной вид занятий. Для студентов внеучебная деятельность сугубо добровольна, для образовательного учреждения она является частью выполняемых им функций. Степень участия преподавателей во внеучебной работе со студентами может служить как показателем полноты и ответственности выполнения ими своих должностных обязанностей, так и индикатором проявления ими нравственно-профессиональной позиции. И в этом качестве она должна оцениваться. В вузе взаимоотношения «преподаватель – студент» неизбежно будут транслироваться на профессиональную деятельность и потому сами по себе служат обучающим и воспитывающим фактором. Здесь очень остро встает вопрос о личности преподавателя, который выступает важнейшим субъективным фактором воспитания как носитель корпоративной культуры. В статье «Три элемента школы» К.Д. Ушинский писал: «В воспитании все должно основываться на личности воспитателя, потому что воспитательная сила изливается только из живого источника человеческой личности. Никакие уставы и программы, никакой искусственный организм, как бы хорошо он ни был продуман, не могут заменить личности в деле воспитания» [2, с. 63].

Работа по выработке у студента гражданской и социально-профессиональной позиции приносит свои плоды в том случае, если она ведется не в назидательной рационализированной манере, а как бы исподволь, ненавязчиво, на основе эмоционально-нравственных отношений. Успех здесь возможен лишь в том случае, если сам преподаватель любит свою профессию и добивается в ней совершенно определенных результатов, причем не только

как преподаватель данной дисциплины. Схематизированный язык научной книги или лекции не способен выразить эффект от соприкосновения человеческих душ, передать тончайшие нюансы межличностных отношений, тысячи больших и малых взаимодействий, сопровождающих процесс воспитания. Личность вузовского педагога – если не решающее, то, по крайней мере, важнейшее условие процесса профессионального воспитания.

Наши наблюдения позволяют условно выделить четыре группы преподавателей с точки зрения интенсивности их общения со студентами:

1) ограничивающие общение узкими рамками деловых вопросов (учеба, дисциплина) и не стремящиеся к более близкому общению (о жизни, счастье, труде и т.п.);

2) явно стремящиеся к близкому общению, но не достигающие его по разным причинам (нет времени, нерасположенность студентов к этим преподавателям, т.к. они либо не умеют хранить доверенной им тайны, либо не вызывают симпатии студентов);

3) с уважением относящиеся к студентам, пользующиеся их доверием и симпатией, но по разным причинам не общающиеся с ними регулярно (однако в тех случаях, когда у студентов возникают трудности, они идут к этому преподавателю и общение протекает на самом доверительном и откровенном уровне);

4) постоянно общающиеся со студентами, причем общение выходит за рамки повседневных наставнических обязанностей и отличается высокой степенью доверительности.

Очевидно, что преподаватели третьей и четвертой групп компетентны в области педагогического общения. Чувство профессиональной общности, принадлежности к одной организации у студентов и преподавателей вуза является тем социально-психологическим стержнем, который придает педагогическому общению положительную эмоциональную окрашенность, влияющую на продуктивность познавательного процесса.

Особенность высшего учебного заведения как корпорации заключается прежде всего в наличии особых межличностных отношений на уровне «обучающий – обучаемый», и, следовательно, именно внутренняя коммуникация «преподаватель – студент» занимает главенствующее место. Исходя из понимания этого, логично рассматривать корпоративную культуру преподавателя вуза не напрямую, а как ее отражение в сознании студента. Для

этого в 2009–2011 гг. мы провели несколько исследований среди студентов Воронежского государственного университета, основываясь на предположении о том, что важнейшим выражением корпоративной культуры преподавателя вуза для студента является личность преподавателя.

*Первый этап* эксперимента предполагал выявление в сознании студентов норм и идеалов корпоративной культуры и их сопоставление с реальными нормами. Как и любая культура, корпоративная культура преподавателя вуза включает в себя различные регулятивные элементы, как-то: идеалы, нормы, традиции, обычаи и т. п., и именно они формируют уникальный способ социального поведения представителей конкретной субкультуры. Для обозначения этих норм можно обратиться к кодексу профессиональной этики преподавателя, принятому на Третьем Международном конгрессе Всемирной организации учителей и преподавателей (Education International) 25–29 июля 2001 г. в Йомтиене (Таиланд). Цитируем данный документ в той части, которая определяет обязанности преподавателя и педагога по отношению к профессии и ученикам.

«1) Работники сферы образования по отношению к профессии:

- оправдывают общественное доверие и уважение общества к профессии учителя, прилагают усилия для повышения престижа профессии, обеспечивая качественное образование для всех учащихся;

- обеспечивают регулярное обновление и развитие профессиональных знаний и навыков;

- определяют характер, форму и время своего личного плана постоянного образования как выражение их профессионализма;

- используют публично всю информацию, связанную с их компетентностью и квалификацией;

- принимая активное участие в деятельности профсоюзов, стараются привлечь все больше высококвалифицированных людей к профессии;

- поддерживают все усилия по продвижению демократии и прав человека через образование.

2) Работники сферы образования по отношению к ученикам:

- уважают право всех детей извлекать выгоду из пунктов, записанных в Конвенции ООН по правам ребенка и особенно прав, касающихся образования;

- признают уникальность, индивидуальность и определенные личные потребности каждого учащегося, стараясь обеспечить поддержку каждому для наилучшего раскрытия и применения их потенциала;

- поддерживают профессиональные отношения с учащимися;

- защищают интересы и благосостояние учащихся и прилагают все усилия для того, чтобы защитить их от насилия, от физического или психологического злоупотребления;

- принимают всевозможные меры, чтобы уберечь учащихся от сексуального злоупотребления и домогательств;

- осуществляют должную заботу и обеспечивают конфиденциальность во всех делах, затрагивающих благосостояние их учеников;

- прививают учащимся ценности, созвучные с международными стандартами прав человека;

- вселяют в своих учеников чувство того, что они являются частью взаимно посвященного общества, где есть место для каждого;

- применяют свою власть с правосудием и состраданием» [3].

Таким образом, в данном документе в качестве основных норм корпоративной культуры названы профессионализм, стремление к повышению квалификации, социальная и научная активность, уважение и поддержка учеников, толерантность и индивидуальный подход в обучении, стремление к гармоничному взаимодействию с учениками, умеренность в дисциплинарных мерах. Несмотря на тот факт, что принятие этого кодекса состоялось уже 11 лет назад, он не утратил своей актуальности и поныне.

Для проведения первой части эксперимента студентам было предложено назвать те внутренние и внешние качества преподавателя, которые кажутся им наиболее соответствующими статусу и оцениваются положительно. При анализе полученных данных выяснилось, что студенты высоко ценят следующие качества: *профессионализм, тактичность, уверенность в себе, справедливость, ум, понимание студентов, вежливость, увлеченность своим предметом, доброжелательность, артистизм, общительность, сдержанность, честность, чувство юмора, пунктуальность, терпеливость* и т.д. Положительно оценивались следующие моменты внешности преподавателя: *аккуратность, стильность, элегантность, одежда соответственно возрасту, аккуратный макияж,*

*ухоженные ногти и волосы, приятный парфюм, неяркий цвет волос.*

Речевое поведение преподавателей также подверглось оценке. Речь преподавателя студенты хотят видеть эталонной: *ясной, понятной, чистой, красивой, выразительной, образной, эмоциональной, правильной* и т. д. Однако немаловажным является и ее положительная, коммуникативная направленность. Так, позитивно воспринимались студентами фразы, содержащие приглашение к контакту, похвалу, поддержку, ориентированные на равноправные отношения, содержащие юмор, цитирование, наставления, вопросы.

Результаты первого этапа эксперимента показывают, что студенты правильно вычлениют и оценивают нормы корпоративной культуры преподавателей вуза, относятся к ним положительно, тем самым принимая данную субкультуру как достойную подражания. Личностные и профессиональные качества, одобряемые студентами, пересекаются с внутренними нормами корпоративной культуры преподавателя вуза, следовательно, положительный образ преподавателя достаточно стереотипичен и зафиксирован в сознании носителя национальной культуры.

Вторая часть эксперимента была направлена на выявление отрицательных качеств корпоративной культуры преподавателя вуза. Другими словами, необходимо было установить, что личность и поведение преподавателя могут сформировать у студента негативный образ представителя данной субкультуры. Среди отрицательно оцениваемых личностных и профессиональных качеств преподавателя вуза можно выделить следующие: *необразованность, некомпетентность, черствость, высокомерие, бестактность, непреклонность, раздражительность, предвзятость, мягкотелость, фамильярность* и т. д. Во внешности преподавателя студенты не приемлют *неопрятность, безвкусный наряд, вызывающую одежду, прилизанные волосы, взъерошенные волосы, неприятный запах изо рта, стоптанную грязную обувь, серую, унылую одежду, очки с ниточками, короткую юбку*. Отрицательную оценку вызывают следующие качества речи преподавателя: *косноязычность, ненормативная лексика, монотонность, плохая артикуляция, кричащий тон*. Негативно было оценено речевое поведение преподавателя, содержащее в себе отказ от контакта, неконструктивную критику работы, оскорбления, приказы и пр.

Отмеченные студентами негативные характеристики преподавателей, во-первых, приводят к утрате эмоционального контакта с аудиторией и, как следствие, ухудшают качество образовательного процесса, а во-вторых, что гораздо хуже, полностью дискредитируют корпоративную культуру преподавателя вуза.

Традиции российской культуры, литературное наследие и исторические примеры создают в сознании студентов образ преподавателя как умного, в меру строгого наставника, крайне порядочного и достойного, который способен не только увлечь своим предметом и передать максимум своих знаний, но и стать примером жизненной позиции. Среди отличительных черт корпоративной культуры преподавателя вуза, выделяющих ее из прочих субкультур, можно отметить функцию «приобщения»: гордость от принадлежности к уважаемой в обществе престижной корпорации. Исходя из этого, можно предположить следующее: при серьезной и сознательной работе по поддержанию единого стандарта общения на разных уровнях, строгом соблюдении норм поведения и табу в рамках корпоративной культуры преподавателей вуза, при четко прописанном и соблюдаемом кодексе профессиональной этики возможно повышение престижности профессии вузовского преподавателя даже без серьезного улучшения социальных условий.

## Литература

1. Харченко Е.В. Корпоративная культура профессионалов: попытка описания // *Вопр. психолингвистики*. 2009. № 9. С. 209–216.
2. Ушинский К.Д. Три элемента школы // *Избранные педагогические сочинения* : в 2 т. М., 1974.
3. Кодекс профессиональной этики преподавателя. URL : <http://www.hm.ee/index.php?249159>.

## *Teacher's personality in the structure of corporate culture of a higher school*

*Corporate culture mastering is regarded as the goal of professional education of higher school students. A teacher is characterized as the key figure of the corporate culture of a higher school that has complex effect on future specialist's personality.*

*Key words: corporate culture of a higher school, corporate behavior, higher school teacher's personality, pedagogical communication in the process of professional education of students.*